

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

ANNUAL REPORT 2004

EQUALITY OF
OPPORTUNITY

FREEDOM FROM
DISCRIMINATION



**THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

Winnipeg

7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Ph: (204) 945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: (204) 945-3442
Fax: (204) 945-1292
e-mail: hrc@gov.mb.ca

Brandon

Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2
Ph: (204) 726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: (204) 726-6152
Fax: (204) 726-6035

The Pas

2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4
Ph: (204) 627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: (204) 623-7892
Fax: (204) 623-5404

Collect calls accepted

Cover

This year's annual report cover features one of the many bears, which lined Broadway Avenue in Winnipeg as the signature project commemorating the 75th anniversary of CancerCare Manitoba.

A NEW DAY Bear and its message of hope and optimism was chosen to reflect the strength of change and the continuing evolution of human rights.

Artist: Natalie Rostad Desjarlais

Sponsor: Brenda & David Newman, Q.C.

Photo: A. Sikorsky

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

MANITOBA HUMAN RIGHTS CODE

The Code prohibits unreasonable discrimination in employment, housing, contracts and services available to the public, on the following grounds:

- Ancestry
- Nationality or national origin
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Age
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



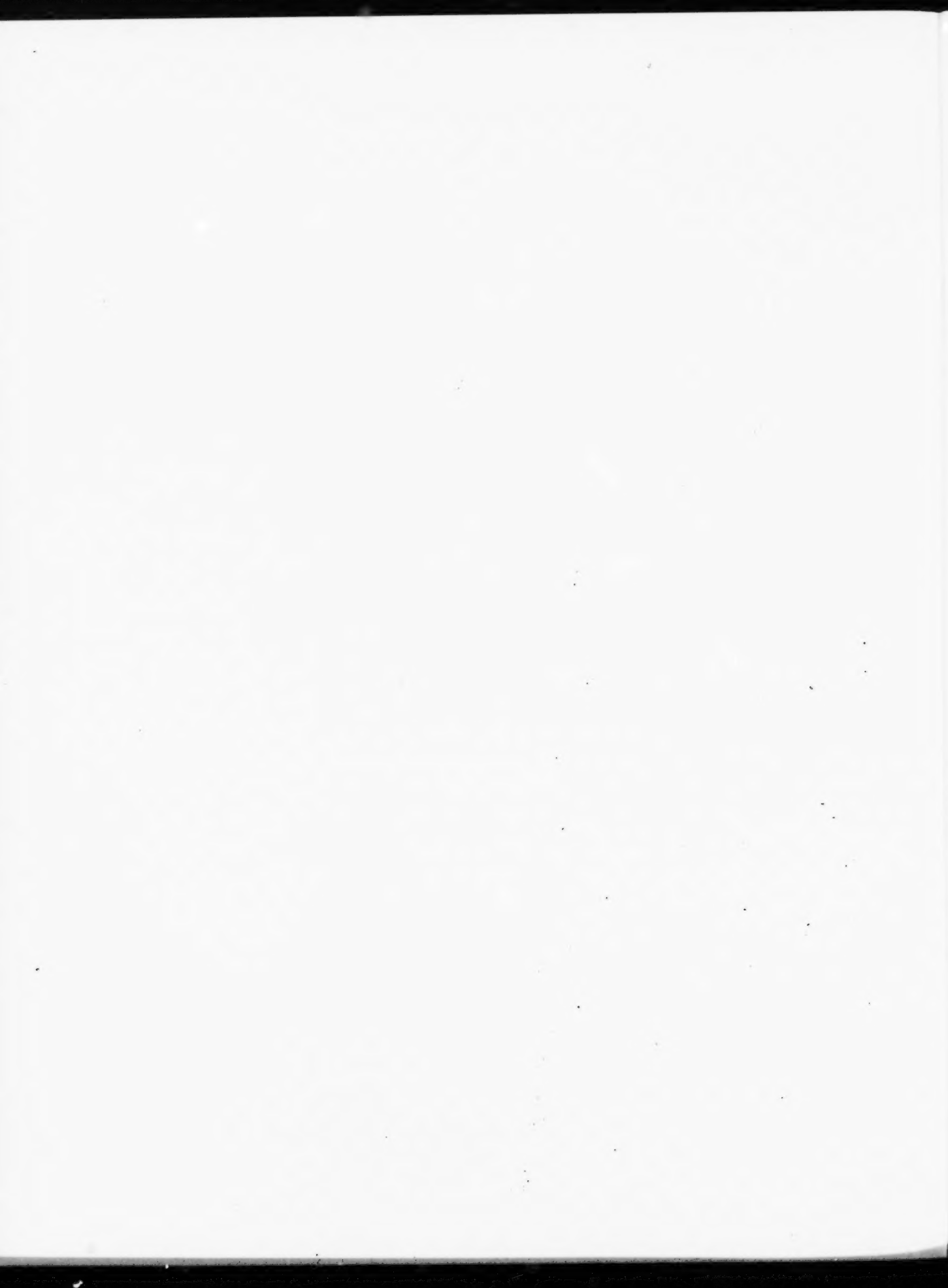
L'COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

ANNUAL REPORT 2004

Members of other historically disadvantaged groups may also be able to file a complaint. Discriminatory signs and statements are also prohibited.

Most activities in Manitoba fall under provincial jurisdiction. Complaints against certain federally regulated entities, however, such as airlines, banks and telecommunication enterprises, or which involve activities on crown land set aside for the exclusive use of aboriginal people and the federal civil service, should be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission enforces the anti-discrimination provisions of The Code. It is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, and to educate the public and promote human rights issues.





**ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE**

Room 101
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to you, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2004.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gord Mackintosh'.

Gord Mackintosh
Minister



THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2004.

Janet Baldwin
Chairperson

TABLE OF CONTENTS

2	Message from the Chairperson
4	Executive Director's Report
6	Committee Reports
7	Complaint Process – Overview
8	Settlements
11	Legal Proceedings
12	Raising Awareness
15	Commissioners
17	Organizational Chart
18	Statistics

CHAIRPERSON'S MESSAGE

I was honoured to be reappointed as Chairperson of the Commission in 2004 for a second term of three years. Reappointed with me were Jerry Woods, as Vice Chairperson, and Fausto Yadao and Sheena Rae Reed, leaving the Board of Commissioners again unchanged. An exciting addition to our staff was Sarah Lugtig, the Commission's first independent legal counsel, who will provide advice to both staff and Board at all stages of our process as well as representing the Commission in human rights adjudications.

The mandate of The Manitoba Human Rights Commission is to achieve equality of opportunity and freedom from discrimination, through the protection and promotion of human rights. In 2004, the Commission successfully intervened in two cases before the Supreme Court of Canada: the case of *Pritchard v. Ontario (Human Rights Commission)* affirmed that a legal opinion provided to a commission by in-house counsel was protected by solicitor-client privilege; the *Reference re Same-Sex Marriage* paved the way for federal legislation to extend the right to civil marriage to same-sex couples. The Commission issued eight press releases on this and other matters, and responded to many media and other enquiries, for example on the perennial issue of fogging to control mosquitoes.

Board and staff members of the Commission held a strategic planning session in November, 2004, to share their vision for the Commission, to identify key goals, and to begin to develop objectives for the next three years and commitments for 2005. The idea of "triage" was discussed, to streamline the complaint process.

The Board of Commissioners determines the disposition of all complaints, which have not been settled, withdrawn or abandoned, oversees the Commission's education and outreach activities, and establishes Commission positions and policies. The Board held six regular meetings in 2004, and another special meeting to discuss continuing issues relating to the accreditation of foreign medical graduates. The Commission is also participating in the broader Manitoba Labour and Immigration Qualifications Recognition Initiative.

In 2004, the Board referred a further forty (40) complaints to board-directed mediation, although the Commission continues to encourage voluntary resolution at all stages of the complaint process.

Almost all the complaints by female part-time employees in the health care field for pro-rated top-up maternity-leave benefits, which had been referred to adjudication, were finally settled, by the provision of individual remedies and the renegotiation of the relevant collective agreements.

**I hope people will
finally come to realize
that there is only one
race – the human race –
and that we are all
members of it.**

Margaret Atwood

A multi-party mediation, on the verge of adjudication, of a complaint by a driver with limited peripheral vision, whose licence had been restricted by the Motor Vehicles Department, resulted not only in the return of the complainant's licence but in the adoption of individual, functional assessments, rather than automatic standards, to assess driving ability. The Commission looks forward to the full implementation of this new policy.

There was only one adjudication hearing in 2004, which held that a restaurant owner could not dismiss a kitchen worker, who disclosed that she had Hepatitis C, on the basis of a stereotypical and mistaken perception of limitations due to the illness.

Although many complaints raise systemic as well as individual issues, the Commission is also taking a more proactive approach to systemic discrimination, through consultations with government, employers and other stakeholders, as exemplified by the work of the committees highlighted later in this report.

Externally, the Commission played an active role in the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), where I continued as Past President and Dianna Scarth, our Executive Director, became Secretary. We attended the 2004 Annual Conference, hosted by the Canadian Human Rights Commission in Ottawa and titled "Day In, Day Out: The Everyday Work of Promoting and Protecting Human Rights in Canada". At the mid-year meeting in December, 2004 The Manitoba Human Rights Commission was appointed to a sub-committee to review the CASHRA Constitution.

The Commission also became a member of the Interprovincial Association on Native Employment Inc. (IANE).

In 2004, the chairpersons of several Manitoba administrative bodies with quasi-judicial responsibilities, including The Manitoba Human Rights Commission, established an informal Council of Chairs, to discuss common needs and issues. One of these relates to education, and the Council is planning several training sessions for board members in 2005.

The Commission continues to support the proposed Canadian Museum for Human Rights, and Dianna Scarth and I participated in a community consultation to discuss our expectations of this project.

As we celebrate the 35th anniversary of human rights legislation in Manitoba in 2005, we shall have to consider how best to protect human rights in times of terror, including questions of racism and racial profiling, and whether "hate speech" should be prohibited under The Code. In these discussions we hope to receive input from the community, which we serve, through further public consultations.

Janet Baldwin

EXECUTIVE DIRECTOR'S REPORT

Collecting data for an annual report provides an opportunity to recognize the Commission's achievements within the past year, and to identify trends and patterns, which will assist with planning for the future.

One of the most significant trends noted in 2004 was the increase in the volume of complaints received each year over the past decade. In 1994, 150 formal complaints were filed, while in 2004 there were 260 formal complaints filed, in addition to 122 complaints which were resolved informally - a total of 382. Although we cannot be certain of the reasons for an increase of over 250%, we believe that recent outreach initiatives undertaken by the Commission have had an impact in raising awareness of the Commission and human rights protections.

Another important trend is the dramatic increase in complaints based on physical and mental disability, reaching an all-time high of 42.5 % of the total complaints dealt with during the year. In 1994, only 19% of complaints were based on disability. Numbers do not tell the whole story, however, as the issues raised by disability complaints have become increasingly complex. In response to this trend, the Commission has developed seminars for employers, which focus on their obligations and rights when dealing with requests to reasonably accommodate employees with disabilities.

A major achievement for the Commission was the high rate of settlements. Within the 427 complaints dealt with during 2004, 61% were settled. Mediation and conciliation are proving to be invaluable approaches for dealing with human rights complaints, especially when offered as options to the parties in a flexible way, at every stage of the complaint process. The benefits of mediation include not just an increase in operational efficiency, but also a higher satisfaction rate among the parties where they have fashioned their own resolutions, with the assistance of Commission mediators. Almost 42% of the matters disposed of in the year were completed at a pre-complaint or pre-investigation stage, in an average time of 3 months or less. This allows the Commission to redirect some of its resources to more complex, often systemic investigations. It is important that human rights commissions do not lose sight of the broad, remedial intention of human rights legislation, and in that regard it was encouraging to see that 29% of the pre-complaint resolutions included policy development, and 24% included human rights education.

Our Commission has placed greater emphasis upon proactive activities, especially in the area of public education. Seminars which offer practical and current human rights information to employers have been expanded, in recognition of the fact that over 70% of the complaints received each year arise in employment. A new outreach and liaison position was created with the objective of making the Commission more accessible and responsive to the multicultural community, especially to new immigrants.

Nobody need wait a
single moment before
starting to improve
the world.

Anne Frank

Youth conferences for senior level students are among the Commission's most popular and effective educational initiatives. A youth conference and seminar for employers were held in Northern Manitoba for the first time. Three youth conferences were planned for next year-tripling the number since the introduction of youth conferences in 2001. The Commission also continues to develop special features on its website to raise awareness of human rights issues among young people.

And once again, the Commission benefited from partnerships with other community organizations, such as the Canadian Human Rights Commission, the Manitoba Association for Rights and Liberties, and the Community Legal Education Association, when we collaborated with them to celebrate such events as the Human Rights Commitment Awards, International Women's Day and the Elimination of Racial Discrimination Day.

Commissioners and staff met for a full day strategic planning session. The goals which were set for the next few years included: continuing to review policy and legislation to ensure adherence to evolving human rights principles, developing guidelines for employers and service providers that reflect best practices and model policies; considering a new "triage" procedure for assessing complaints; providing ongoing training and education for Board and staff to ensure the most effective level of services is being provided to the public; and developing new outreach strategies which target under-served communities.

Several staff left the Commission during the year. Sharon Wickman and Derek Legge retired at the end of July, and Cheryl Smith resigned to accept another government position in December. We wish them all the best in their new roles. We were delighted to welcome the Commission's first in-house legal counsel, Sarah Lugtig, in October, as well as Claire Newlands, who joined our administrative staff on a term basis.

Dianna Scarth

COMMITTEE REPORTS

Executive Committee

Chair: Janet Baldwin (Chairperson)
Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Ajit Deol (Commissioner)
Robin Dwarka (Commissioner)
Elliot Leven (Commissioner)
Yvonne Peters (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Aaron Berg (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy and Program Analyst)
Sara Lugtig (Legal Counsel)

Issues & Communications Committee

Chair: Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Janet Baldwin (Chairperson)
Robin Dwarka (Commissioner)
Roberta Frederickson (Commissioner)
Dr. M.V. Naidu (Commissioner)
Fausto Yadao (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
George Sarides (Assistant Director)
Patricia Knipe (Communications Director)
Beatrice Watson (Outreach Liaison Officer)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)

Policy & Legislative Review Committee

Chair: Yvonne Peters (Commissioner)
Janet Baldwin (Chairperson)
Jerry Woods (Vice-Chairperson)
Elliot Leven (Commissioner)
Sheena Rae Reed (Commissioner)
Dianna Scarth (Executive Director)
Aaron Berg (Legal Counsel)
Sarah Lugtig (Legal Counsel)
Debra Beauchamp (Policy & Program Analyst)

The Executive Committee reviews requests for reconsideration of complaints but also identifies emerging issues. It continued to correspond with Manitoba Health regarding the extent of coverage provided for sex-reassignment surgery, and initiated a discussion with Manitoba Health on access to Cholinesterase Inhibitors, such as Aricept, by residents of personal care homes.

The Issues and Communications Committee oversees the Commission's education programs, including employment seminars. The 1st Annual Northern Human Rights Youth Conference was held in Thompson, as well as the 4th Annual Human Rights Youth Conference in Winnipeg. It is hoped that the Commission will expand this successful conference to Brandon in 2005. The Committee also reviewed the Guidelines on Reasonable Accommodation under The Human Rights Code (Manitoba) for employers, unions, landlords, service providers, and persons or groups with special needs.

The Legislative and Policy Review Committee continued to develop and press for the adoption of the Commission's proposed amendments to The Human Rights Code. The Commission-hosted a public consultation with representatives of organizations involved in poverty issues, who strongly supported the inclusion of "social condition" as a protected characteristic in The Code. Members of the Committee met with the Minister of Justice and will continue to work closely with the Minister in 2005 to ensure the passage of a comprehensive package of amendments to The Code. The Committee also worked on the development of policy, including a Commission Policy on Drug and Alcohol Testing.

COMPLAINT PROCESS – OVERVIEW

The only way to make
sure people you agree
with can speak is to
support the rights of
people you don't
agree with.

Eleanor Holmes Norton

Pre-Complaint Resolution Process – This is a voluntary, without prejudice process whereby the Commission mediators attempt to resolve an issue between a complainant and a respondent, prior to the filing of a formal complaint of discrimination under the Code. In 2004, 122 were resolved successfully in the pre-complaint process.

Mediation – The Commission encourages parties to attempt to resolve a complaint if they wish to do so, at any stage of the process, whether prior to or during an investigation. In 2004, 240 files were assigned to the 3 staff mediators at the pre and mid-investigation stages. 65 complaints were resolved successfully in 2004 at these two stages of the process (47 in pre-investigation and 17 at mid-investigation).

Investigation – Each complaint that is not resolved in the mediation process is assigned to the investigation team, who collect, review and analyze evidence. Upon completion of the investigation, a comprehensive Investigation Assessment Report is prepared, making a recommendation to the Board of Commissioners for determination pursuant to the Code. In 2004, the investigation team was assigned 200 formal complaints to investigate and the team completed Investigation Assessment Reports on 136 complaints. In addition to the investigation reports, the team prepared 54 reports with respect to complaints that were either withdrawn or abandoned. Overall, the investigation team completed nearly the same amount of files as they were assigned during 2004.

Board Directed Mediation – Pursuant to s.29(2) of the Code, the Board of Commissioners may cause mediation to be undertaken between the parties where the evidence obtained during the investigation is sufficient to substantiate a contravention of the Code. In 2004, 40 files were referred to directed mediation. In 2004, 13 cases were voluntarily resolved at this stage and in 6 other cases, the Board determined that the offer made by the Respondent in the mediation process was reasonable and the file was closed.

Adjudications – Pursuant to s.29(3) of the Code, the Board of Commissions can refer complaints to adjudication, either directly or after board directed mediation is not successful. In 2004, 8 files were referred to adjudication and one adjudication hearing was completed. In addition, 43 individual files which all dealt with the same systemic issue and which were referred to adjudication prior to 2004, were resolved by legal counsel in advance of the hearing scheduled to take place in 2004.

SETTLEMENTS

The following are examples of cases that have been settled by The Manitoba Human Rights Commission.

Policy Changes

Housing - Source of Income

The Commission was contacted when a woman who was on social assistance was told that to rent a particular apartment, she needed a co-signer. The manager of the housing unit informed her that it was policy. The Code however prohibits discrimination based on source of income. In the housing guidelines it reads, "Any policy or procedure which requires all social allowance recipients to provide a co-signer is prohibited under the law." This information was passed to the manager who agreed to change the policy.

Public Services - Age

A doctor, who said he already had a large number of elderly patients, advised a 62 year old potential client that he was not accepting any more patients over 50 years old. When the Commission contacted the office it was explained that this policy could contravene The Code on the basis of age discrimination. The policy of not accepting anyone over 50 years old was revoked.

Jurisdiction of The Code

Housing - Disability

The complainant has emphysema, which necessitates the constant use of an oxygen tank and a walker. He requested that the condominium corporation accommodate his disability by installing power assist mechanisms on the common doors. He also requested that the sidewalk be revamped to allow him easier access to the building. The respondent corporation believed that The Code did not have jurisdiction as it was bound by the Condominium Act and By-laws. It took the position that any changes regarding access to the building were the complainant's responsibility. All attempts at mediation failed to resolve the situation and eventually an adjudicator was appointed by the Attorney General. Before the case was heard however, the parties reached an agreement. The Condominium Corporation fixed the ramp problem and agreed to install power assisted front and interior doors.

Differential Treatment

Public Services - Ancestry

A father filed a complaint with the Commission after his son was accused of stealing a shirt, which he was wearing at the time. Not only did the store manager believe the

Silence never won rights.
They are not handed
down from above; they
are forced by pressure
from below.

Roger Baldwin

shirt was stolen, he asked the boy to remove it and sent him home shirtless. The complainant believed that the assumption that his son was a thief and the subsequent actions of the store manager would not have occurred had his son not been Aboriginal. The complaint went to mediation and was settled. The agreement included \$2,500 in general damages and counselling costs for the son up to \$750.00. The manager attended the Commission's Employment Seminar and had a letter of reprimand placed on his file.

Employment Complaints

Pre-employment Inquiries

After filling in a job application form, the complainant contacted the Commission about her concerns regarding some of the questions. The application form required information regarding the candidate's date and place of birth as well as nationality. She agreed that her concerns could be dealt with informally. The company was contacted and acknowledged that their forms were very old and agreed to immediately delete questions regarding age, birthplace and nationality.

Accommodation - Disability

The complainant was a part-time worker with the disability Fibromyalgia, which is a widespread musculoskeletal pain and fatigue disorder resulting in pain in the muscles, ligaments and tendons. Although she did not qualify for long term disability due to her part-time status, she was still listed as an employee of the company. When employees were offered a buyout package, the complainant made inquiries but was informed that she was not eligible because she had not worked within the last 52 weeks. She believed that she was subjected to differential treatment by her employer and denied the opportunity for the buyout package based on the fact that she was away from work due to a physical disability. Before a formal complaint was filed, the parties agreed to the Commission's pre-complaint resolution process. A Manitoba human rights mediator sent the respondent a recent decision from the Court of Appeal of Alberta. It ruled that offering a buyout package only to those senior employees who had worked at some point within the last 52 weeks discriminated against employees who, while senior enough to be earning the minimum pay rate for the buyout, were unable to work within the preceding year due to disability. Both the employer and the union that had arrived at the buyout agreement were found responsible for the discrimination because they had not accommodated the employees with disabilities to the point of undue hardship. The respondent provided the complainant with \$4,500.00 in general damages.

Systemic Remedies

Changes Benefit People with Disabilities

The complainant, who lost some peripheral vision after a brain hemorrhage and surgery, had his driver's license cancelled by the Registrar. Although he was subsequently provided with a restricted Class 5 license, he was limited to driving within a 30 kilometer radius of his home. He appealed this decision several times without success. He filed a complaint with the Manitoba Human Rights Commission.

The Registrar of Motor Vehicles and the Medical Review Committee explained that originally, the complainant's license was restricted because of a standard, which requires drivers to have at least 120 degrees peripheral vision.

The Commission maintained that the strict application of the 120 degree standard failed to comply with recent human rights decisions by the Supreme Court of Canada, which state that such standards must be as inclusive as possible, so as not to unreasonably discriminate against persons with disabilities. The Commission contended that the decisions should be based on more comprehensive testing, including assessments by occupational therapists and physicians, which individually assess a person's functional ability to drive safely.

Mediation was successful and now all individuals with certain functional limitations will be entitled to comprehensive, functional assessments to ascertain whether or not drivers' licenses will be issued.

Maternity Leave Benefits Questioned

In 2004, complaints filed by 47 women who are all part-time employees in the health care field, were settled.

The complainants alleged that their respective collective agreements discriminated against them on the basis of their sex. The only benefit, which was not pro-rated for part-time employees under their collective agreements, was the top-up benefits available to full time employees going on maternity leave and later returning to work. Because the vast majority of part time employees in the health care field are women, it was alleged that this term of the collective agreements had a differential impact on women, which constituted discrimination based on sex.

Not only were individual remedies received by each complainant, based on the amount each woman would have received if the benefits had been available to her on a pro-rated basis, but the collective agreements in question were also changed during the most recent contract negotiations. These settlements reflect the remedial principles, which underlay human rights legislation, in that not only were individual remedies achieved, but there were also systemic changes. In future, part-time employees who apply for maternity-leave benefits under the collective agreements at the institutions, which were the subject of the human rights complaints, will now be entitled to receive the optional top-up maternity leave benefits on a pro-rated basis.

LEGAL PROCEEDINGS

In the only human rights hearing during 2004, the adjudicator, appointed by the Attorney General of Manitoba, found that a restaurant owner discriminated against an employee after she revealed that she had Hepatitis C. In her ruling Adjudicator Lori Spivak stated "actions based on impressionistic and misinformed assumptions about the nature of Hepatitis C cannot be justified."

If you only look at what
is, you might never
attain what
could be.

unknown

The complainant testified that she was removed from her duties in the kitchen and was not offered further work after she disclosed she had Hepatitis C. The owner of Little Chief's Restaurant in Brandon had been visited by a public health nurse who spoke to him of the differences between Hepatitis A, B and C and explained that Hepatitis C cannot be contracted from day to day contact and it is spread when people share blood or body fluids containing blood.

The restaurant owner expressed concern that the complainant would be working with knives. The public nurse, however testified that the appropriate response for any food handler in a situation where the individual is cut while working is to discard the food and clean the surface with bleach.

A disability may be the result of a perceived limitation, based on a prejudice and/or stereotypes, even when no actual limitation exists. Adjudicator Spivak found that the respondent unreasonably discriminated against the complainant in relation to her employment because she had Hepatitis C.

The complainant was awarded \$2000.00 for injury to dignity, feeling and self respect and the respondent was ordered not to discriminate against people with Hepatitis C.

RAISING AWARENESS

Public education and the promotion of human rights continue to be significant parts of the Commission's work, although limited resources often makes its goals difficult to achieve. As part of its mandate, it is stated in The Code that "it is important that human rights education programs assist Manitobans to understand all their fundamental rights and freedoms, as well as their corresponding duties and responsibilities to others."

Recognizing the value of preventing discrimination and promoting equality, the Commission views 2004 as a very successful year on both fronts. The website, especially the link to the innovative MHRC TV site, which remains a strong component of the Commission's youth initiative, attracts not only students and teachers but the public as well.

The Commission also continues to be a valued partner with The Canadian Human Rights Commission, The Community Legal Education Association of Manitoba and The Manitoba Association for Rights and Liberties in awarding the Manitoba Human Rights Commitment Award. Once again, the Commission and its partners hosted the Commitment Awards Luncheon, in celebration of International Human Rights Day. The 2004 award recognized achievements in the field of equality rights, which have contributed to the elimination of discrimination based on sexual orientation. The recipients of the 5th Annual Manitoba Human Rights Commitment Award were Chris Vogel and Richard North.

The Commission's efforts to inform the public also includes outreach activities, educational seminars, presentations, printed material, news releases, conferences and round table discussions. These efforts are achieved not only by staff hired to fulfill this part of the mandate, but also by investigators, mediators, managers and legal counsel. For example, human rights staff made 86 presentations reaching more than 3100 people. The willingness of these individuals to contribute to public education and promotion has resulted in many successful projects.

Youth Conferences

With the growing success of the Youth Conferences in Winnipeg, the Commission made the decision to hold its first conference outside the city. In March, the youth conference team travelled to Thompson where students and supervisors from 10 different northern communities gathered. A most remarkable video, from Oscar Blackburn School in South Indian Lake, won the first northern video competition. Called "Respect" this video is now used in countless presentations given by the Commission. As with all winners, "Respect" can be viewed on the Commission's website.

**Give to every human
being every right you
claim for yourself.**

Robert Ingersoll

The 4th Annual Winnipeg Human Rights Youth Conference was held on December 10, International Human Rights Day at the Asper Jewish Community Campus. Both the date and the location enabled the Commission to offer the students workshops on International Human Rights as well as information on The Manitoba Human Rights Code. The Holocaust Museum on campus served as the location for a presentation on the Holocaust. As well, the Commission partnered with the Rights and Democracy Network, which sent a guest speaker to the conference to talk to the students about the Rights of the Child and specifically about child labour. The Commission also offered a new workshop "Living Outside the Box", featuring three guests, young adults who have overcome barriers in their chosen field. The 2004 Winnipeg video competition was won by Garden Valley Collegiate in Winkler.

Education Programs

By offering educational seminars and workshops, the Commission continues to respond to employers and their need to understand human rights and responsibilities in the workplace. In 2004, the full day Employment Seminar, which canvasses a variety of work related human rights topics, was once again delivered. Two half-day seminars, one on Harassment in the Workplace and the other on Reasonable Accommodation in the Workplace, were also available and remain popular. The Employment Seminar was piloted in Brandon and will be offered, along with Harassment in the Workplace and Reasonable Accommodation, in 2005 in that city. Also a new workshop, which is designed to assist human resource professionals investigate harassment or discrimination complaints in the workplace, is in its final stages of development and will be available in Winnipeg in early 2005.

An employment seminar was delivered in Thompson as a number of staff was in that city to host the first northern Youth Conference. The seminar brought in a record number of over 50 participants, representing government, businesses and non-profit organizations and provided an educational opportunity while the human rights officer position in the North was vacant.

Outreach

In 2004 a decision was made to redefine an existing job description to create an outreach and liaison officer position. This pro-active approach was done to bridge a gap that the Commission believed existed between itself and minority groups, especially new immigrants. The goal of this new position is to increase awareness of the Manitoba Human Rights Commission and The Code in the multicultural community.

The Commission has continued its practice of having a human rights officer spend one day a week at the St. Boniface Service Centre in Winnipeg, providing bilingual outreach and intake services.

Round Table Discussion on Social Condition

Representatives of organizations involved in poverty issues attended a public consultation hosted by The Manitoba Human Rights Commission on the issue of amending The Human Rights Code to include social condition as a protected characteristic. It was explained that social condition means circumstances relating to social or economic status and that while source of income and other grounds provide some protection, it is limited and sometimes it is the overall 'social condition' of a person that is the basis for discriminatory treatment, and not a single or group of personal characteristics.

This was the first round table discussion that the Commission has hosted and it is believed that the feedback and insight received through this public consultation was of great benefit to the Commission, and there are plans to hold future round table discussions.

BOARD OF COMMISSIONERS

Commissioners represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. They are appointed for a three-year term and serve on a part time basis. There are ten Commissioners, including a Chairperson and a Vice-Chairperson.

Chairperson

Janet Baldwin has an LL.B degree from the University of London, and did graduate work at the University of Warsaw, Poland, and the University of Illinois (LL.M). She taught law at the University of Manitoba for 31 years. She also served as Chair of the President's Advisory Council on Women and as the Director of the Women's Secretariat, and revised the University's sexual harassment policy. Janet is a member of an Agency Liaison Team with the Red Cross for the United Way. She is Past President of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, and a member of the Local Advisory Board to the University of Winnipeg's Global College. Janet is married and has two daughters.

I saw what could be
done for I had a vision
of a new world as
I talked.

Nellie McLung

Vice-Chairperson

Jerry Woods is a proud member of the Couchiching First Nation. He has been a labour and social activist all of his working life, which began when he was only fifteen years old. Over the following twenty-five years, he worked as a papermaker at the Boise Cascade paper mill in Fort Frances, Ontario. For twenty of those years, he served as an Officer with the Local Union. In 1989, he became a full time National Representative for the Communications, Energy and Paperworkers Union. Jerry retired in 2002.

Commissioners

Roberta Frederickson recently completed a Family Fetal Alcohol Spectrum Disorder Support Worker Program and is now an advocate and educator on behalf of families and children in need. Roberta was a Shop Steward with the Canadian AutoWorkers and a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg. She has extensive experience in workplace issues and for many years, facilitated human rights and respectful workplace discussions for CAW members. Her interests include human rights, child advocacy and the issues surrounding domestic violence. Roberta has one grown daughter.

Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving on the Steering Committee of the National Association of Women and the Law, the Board of Directors of the Canadian Women's Health Network and chairing the Human Rights Committee of the Council of Canadians with Disabilities.

Fausto Yadao is the former Dean of Student Affairs at Red River College. He was also the Director of Regional Centres and Distance Education. In 1990, he led the Red River College

Task Force on Services to Aboriginal and Multicultural Communities. Fausto is the Vice-President and Fundraising Coordinator for the Philippine-Canadian Centre of Manitoba and is a recipient of the Golden Jubilee Medal for community service. Fausto has two daughters and a grandson.

Robin Dwarka is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. She is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. Robin is a founding member of the Manitoba Pan Handlers, a local steel band. Currently, she is active in the Caribbean community primarily through the Building and Youth sub-committees of the Council of Caribbean Organizations of Manitoba. In June, 2004, Robin joined the board of the Manitoba Association for Rights and Liberties (MARL) and is currently its Treasurer.

Professor M.V. Naidu, on invitation, joined the Department of Political Science, University of Rajasthan (Jaipur, India) as a Visiting Professor for eight months. He was also invited for a one year appointment to Delhi University as Visiting Professor in the Department of Political Science. Professor Naidu continues to teach political science at Brandon University and is the recipient of many honours and awards including the Canadian government's Citation for Citizenship and a Peace Plaque from the Canadian Peace Research and Education Association. He is the editor of an international journal Peace Research and writes a regular column for the Brandon Sun.

Sheena Rae Reed was born and raised in Flin Flon and her love of the North resulted in her returning to her hometown after receiving her Arts Degree from the University of Manitoba and studying two years of law. Once she returned to Flin Flon, she began working in social services and today she works with Child and Family Services. For the last seventeen years Sheena has coached girls' gymnastics and has been involved in Big Brothers/Big Sisters. She is also a board member of the Northern Women's Resource Centre in Flin Flon, the President of the Flin Flon Friendship Centre's Board of Directors and the President of the Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven is a lawyer by profession and his preferred areas of practice are labour and employment law and Aboriginal law. He is an active member of Winnipeg's gay and Jewish communities and is the past chair of the Gay and Lesbian Issues Subsection of the Manitoba Bar Association. He is also a former board member of the Rainbow Resource Centre. As the former editor of the Jewish Post, Mr. Leven continues to be active in the Jewish Community and is the President of Camp Massad, a Hebrew immersion residential camp.

Ajit Deol, O.M. Ajit has been an educator, a committed activist and forward thinking multicultural leader for many years and has received numerous awards for her work in the community. Ajit was a teacher at Edward Schreyer High School in Beausejour and Maples Collegiate in Winnipeg for many years. She is credited with developing the Caroline McMorland School for the mentally disabled in Ontario. She has been on the Board of Directors of countless organizations and is currently President of the East Indian Support and Advocacy Group, a member of the Manitoba Citizenship Council, and a Director on the Board of the Seven Oaks School Education Scholarship Foundation and Seven Oaks General Hospital Foundation.

MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

ORGANIZATION CHART 2004

STANDING COMMITTEES

- Executive Committee
- Issues & Communications Committee
- Legislative & Policy Review Committee

BOARD OF COMMISSIONERS

EXECUTIVE DIRECTOR
Dianna Scarth

ASSISTANT DIRECTOR
George Sarides

**COMMUNICATIONS
DIRECTOR**
Patricia Knipe

**OUTREACH &
LIAISON OFFICER**
Beatrice Watson

**MANAGER OF
INVESTIGATION
& MEDIATION**
Paula Hamilton

LEGAL COUNSEL
Sarah Lugtig

**POLICY &
PROGRAM ANALYST**
Debra Beauchamp

INTAKE OFFICERS
Lorraine Lambert
Derek Legge
Lora Wachtendorf
Sharon Wickman

**ADMINISTRATIVE
SECRETARIES**
Sheilagh Hooper
Suzanne Teles

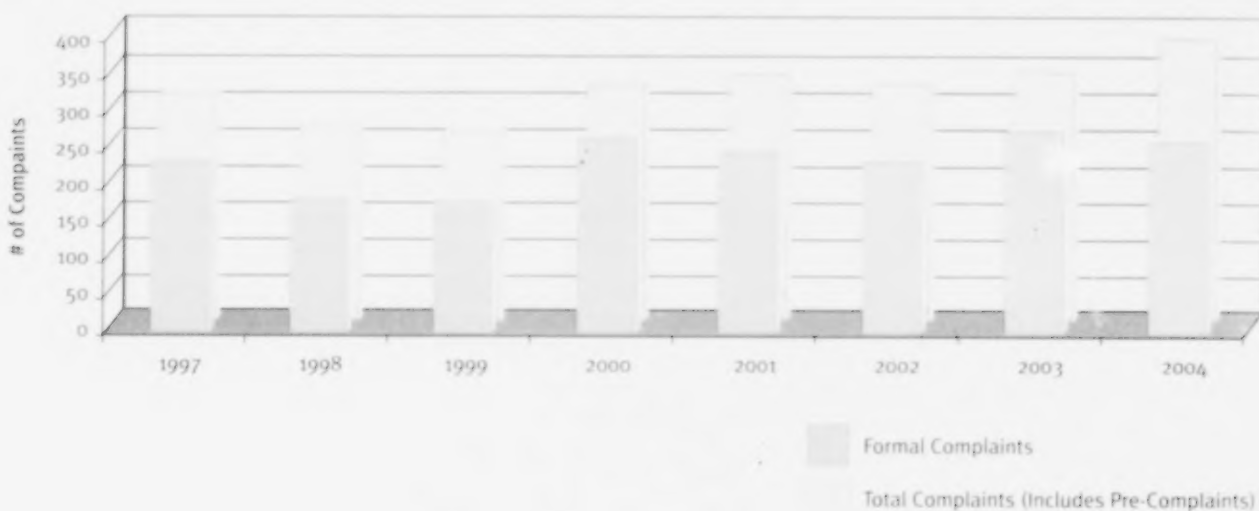
(REGIONAL)
Pat Daniels
(Brandon)
Vacant (The Pas)

**HUMAN RIGHTS
OFFICERS**
Lorrie Birtles
Jean Boyes
Rowena Fisher
Nancy Flintoft
Simon Gillingham
Jackie Gruber
Tracy Lloyd
Victor Schwartzman
Cheryl Smith

(REGIONAL)
Pam Roberts
(Brandon)
Vacant (The Pas)

STATISTICS

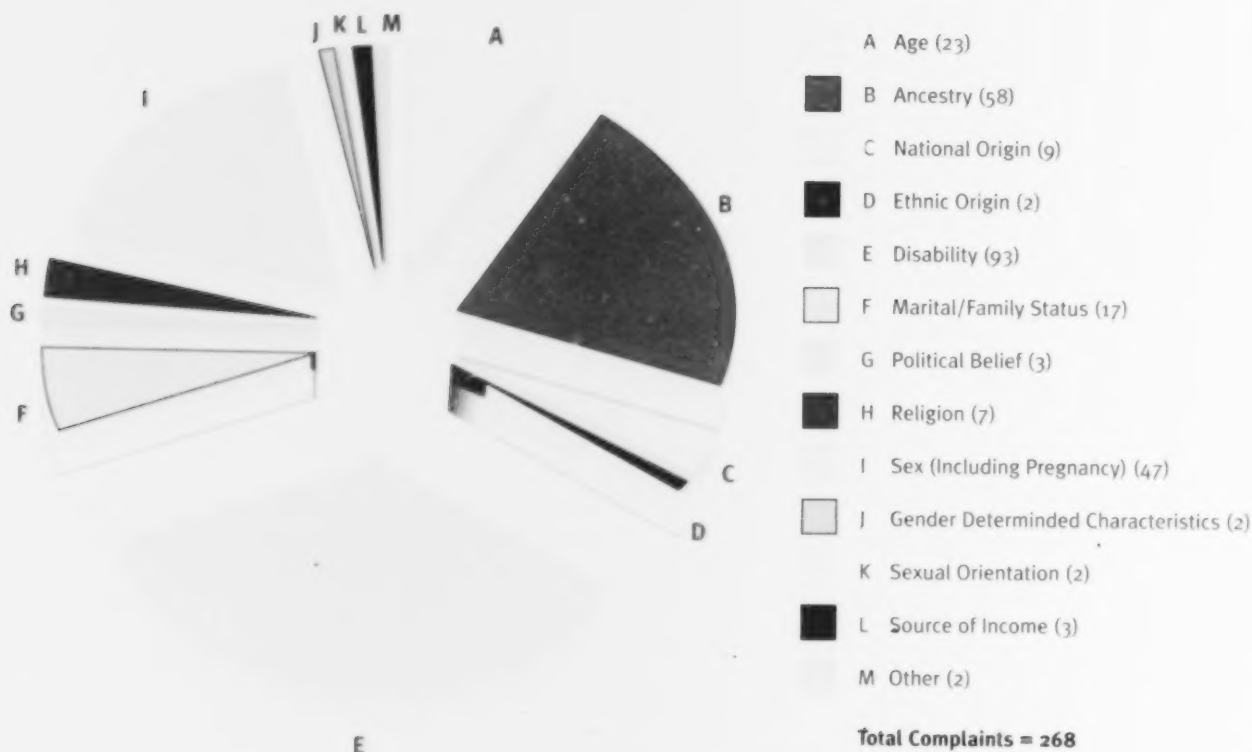
Complaints Filed



Number of Complaints

Year	Formal Complaints	Total Complaints (Includes Pre-Complaints)
1990	245	n/a
1991	265	n/a
1992	216	n/a
1993	149	n/a
1994	150	n/a
1995	169	n/a
1996	218	n/a
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	338

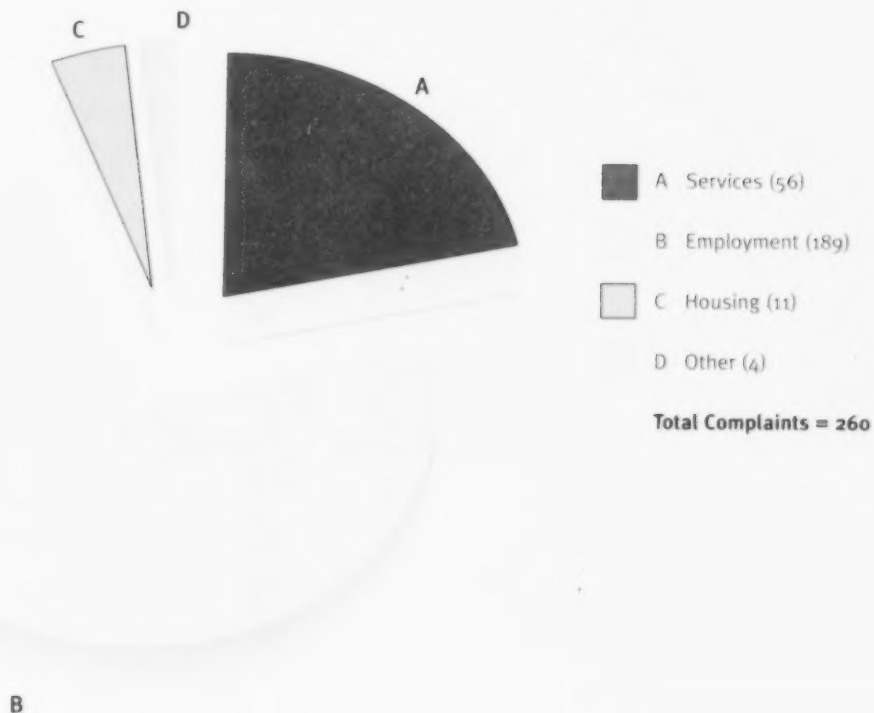
Formal Complaints Registered in 2004 – By Grounds



Files Closed by Grounds in 2004

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled by Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Age	10	7	5	6	1	3	1	0
Ancestry	19	13	12	22	0	0	1	0
National Origin	2	0	1	1	0	0	0	0
Ethnic Origin	0	0	1	1	0	0	0	0
Disability	52	31	19	29	3	6	4	1
Marital/Family	7	4	3	13	1	1	1	0
Political Belief	0	0	1	1	0	0	0	0
Religion	5	1	1	2	0	1	0	0
Sex (including Pregnancy)	25	10	11	23	1	3	3	43
Gender Determined Characteristics	0	0	0	0	0	0	0	0
Sexual Orientation	2	1	0	2	0	0	1	0
Source of Income	2	0	0	0	0	0	0	0
Other	4	0	0	3	0	0	0	0
TOTALS	128	67	54	103	6	14	11	44
Total Complaints by Grounds 2004								427

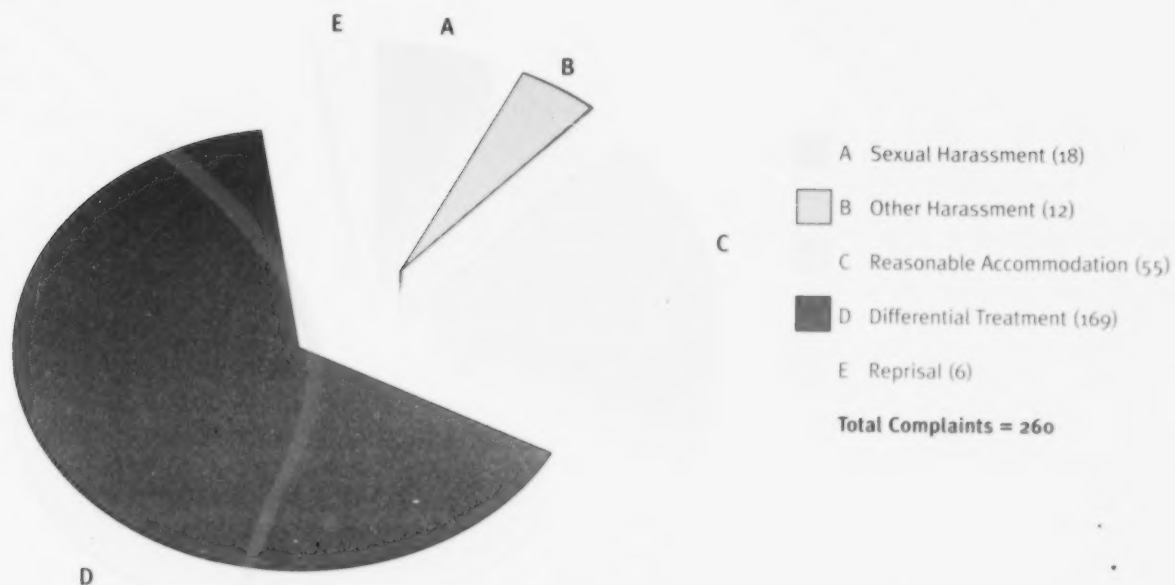
Formal Complaints Registered in 2004 – By Area



Files Closed by Area in 2004

Area	Pre-complaint Resolution	Pre-Board Settlements	Withdrawn / Abandoned	Dismissed by Board	Terminated / Offer Found Reasonable	Settled by Board Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled Prior to Adjudication
Services	25	9	10	13	1	3	3	0
Employment	80	53	36	81	3	8	8	43
Contracts	0	0	0	1	0	0	0	0
Housing	17	1	4	3	2	2	0	1
Other	0	2	0	1	0	0	0	0
TOTALS	122	65	50	99	6	13	11	44
Total Complaints by Area 2004								410

Formal Complaints Registered in 2004 – By Nature of Allegation



Files Closed by Nature of Allegation in 2004

Nature of Allegation	Number of Complaints
Sexual Harassment	28
Other Harassment	25
Reasonable Accommodation	100
Differential Treatment	254
Reprisal	3
TOTAL	410



English



THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

RAPPORT ANNUEL 2004

L'ÉGALITÉ DES
CHANCE

ÉLIMINATION DE
LA DISCRIMINATION



**COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA**

Winnipeg

175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Tél. : (204) 945-3007
Sans frais : 1-888-884-8681
ATS : (204) 945-3442
Téléc. : (204) 945-1292
Courriel : hrc@gov.mb.ca

Brandon

Édifice du gouvernement provincial
340, 9e Rue
Brandon (Manitoba) R7A 6C2
Tél. : (204) 726-6261
Sans frais : 1-800-201-2551
ATS : (204) 726-6152
Téléc. : (204) 726-6035

The Pas

Centre commercial Otineka,
2e étage
C.P. 2550
The Pas (Manitoba) R9A 1M4
Tél. : (204) 627-8270
Sans frais : 1-800-676-7084
ATS : (204) 623-7892
Téléc. : (204) 623-5404

Appels à frais virés acceptés

Couverture

La page couverture de ce rapport représente un des nombreux ours qui ornent l'avenue Broadway à Winnipeg afin de souligner le 75e anniversaire de la Société Action cancer Manitoba.

L'œuvre intitulée A NEW DAY et son message d'espoir et d'optimisme a été choisi pour illustrer la force du changement et l'évolution constante des droits de la personne.

Artiste : Natalie Rostad Desjarlais

Parrains : Brenda et David Newman, Q.C.

Photo : A. Sikorsky

Site Web bilingue :

www.gov.mb.ca/hrc

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Le Code interdit la discrimination non justifiée en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services offerts à la population qui repose sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



L'COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

RAPPORT ANNUEL 2004

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Les affiches et les déclarations discriminatoires sont également interdites.

La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne assure l'exécution des dispositions antidiscriminatoires du Code. Elle est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives au public et à promouvoir les droits de la personne.



**Procureur général
Ministre de la Justice**

Palais législatif,
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Gord Mackintosh'.

Gord Mackintosh



Monsieur Gord Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2004.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,



Janet Baldwin

TABLE DES MATIÈRES

2	Message de la présidente
4	Rapport de la directrice générale
6	Rapport des comités
7	Traitement des plaintes – vue d'ensemble
8	Règlements
11	Poursuites
12	Sensibiliser davantage
15	Commissaires
17	Organigramme
18	Statistiques

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

J'ai eu l'honneur d'être renommée présidente de la Commission en 2004, pour un second mandat de trois ans. Jerry Woods a aussi obtenu un nouveau mandat comme vice-président, ainsi que Fausto Yadao et Sheena Rae Reed comme commissaires. Le Conseil des commissaires est donc demeuré inchangé une nouvelle fois. Soulignons aussi l'arrivée de Sarah Lugtig, la première conseillère juridique indépendante de la Commission, qui conseillera le personnel et le Conseil à toutes les étapes de notre processus et qui représentera la Commission devant le tribunal d'arbitrage des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination en cherchant à protéger et à promouvoir les droits de la personne. En 2004, la Commission est intervenue avec succès dans deux affaires portées devant la Cour suprême du Canada : *Pritchard c. Ontario* (Commission des droits de la personne), où l'on a conclu que l'avis juridique établi par un avocat interne pour une commission était assujéti au secret professionnel de l'avocat; et *Renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe*, qui a permis à la législation fédérale d'étendre le droit au mariage civil aux couples de même sexe. La Commission a publié huit communiqués de presse à cet égard et sur d'autres sujets, en plus de répondre aux nombreuses demandes provenant des médias et d'ailleurs, et de se prononcer entre autres sur l'éternelle question de la fumigation des moustiques.

En novembre 2004, le Conseil et le personnel de la Commission ont tenu une séance de planification stratégique dans le but de partager leur vision de la Commission, d'établir des objectifs clés et de commencer à élaborer les objectifs des trois prochaines années ainsi que les engagements de 2005. Il a été également question de « tri » visant à simplifier le traitement des plaintes.

Le Conseil des commissaires décide de la suite à donner à toutes les plaintes qui n'ont pas été réglées, retirées ou abandonnées, supervise les activités de sensibilisation et de vulgarisation de la Commission et établit les positions et les politiques de cette dernière. Le Conseil a tenu six assemblées ordinaires en 2004 ainsi qu'une assemblée extraordinaire, pour discuter des questions relatives à l'agrément des médecins diplômés à l'étranger. La Commission participe aussi au Programme de reconnaissance des qualifications de Travail et Immigration Manitoba.

En 2004, le Conseil a ordonné la médiation de quarante (40) autres plaintes, tout en continuant d'encourager le règlement volontaire à toutes les étapes du traitement des plaintes.

On a fini par régler presque toutes les plaintes déposées par des employées à temps partiel du secteur de la santé qu'on avait soumises à l'arbitrage, relativement aux prestations de congé de maternité prolongé calculées au prorata, au moyen de réparations individuelles et de la renégociation des conventions collectives concernées.

**J'espère que les gens
finiront par réaliser qu'il
n'y a qu'une seule race –
la race humaine –
et que nous en faisons
tous partie.**

Margaret Atwood

La médiation multipartite d'une plainte sur le point d'être soumise à l'arbitrage, déposée par un conducteur à la vision périphérique limité, dont le permis avait fait l'objet d'une restriction par le registraire des véhicules automobiles, a non seulement entraîné l'annulation de la restriction, mais aussi le remplacement de normes générales par des évaluations individuelles et fonctionnelles pour mesurer la capacité d'une personne à conduire. La Commission souhaite l'adoption pleine et entière de cette nouvelle mesure.

Il n'y a eu qu'une seule audience d'arbitrage en 2004. Elle a permis d'établir que le propriétaire d'un restaurant ne pouvait renvoyer une de ses employées travaillant à la cuisine après qu'elle eut révélé qu'elle avait l'hépatite C, en se fondant sur un stéréotype et une perception erronée d'une limitation perçue attribuable à la maladie.

Bien que de nombreuses plaintes soulèvent des questions d'ordre systémique et individuel, la Commission favorise aussi une approche proactive envers la discrimination systémique, en consultant le gouvernement, les employés et d'autres intervenants, comme l'illustre le travail des comités décrit plus loin dans le présent rapport.

À l'extérieur, la Commission a joué un rôle actif au sein de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), où j'ai continué à siéger à titre de présidente sortante. Dianna Scarth, notre directrice générale, en est devenue la secrétaire. Nous avons aussi pris part à la Conférence annuelle de 2004, dont la Commission canadienne des droits de la personne était l'hôte à Ottawa, qui s'intitulait « Jour après jour : les exigences courantes du travail de promotion et de protection des droits de la personne au Canada ». Lors de la réunion semestrielle de décembre 2004, la Commission des droits de la personne du Manitoba a été nommée à un sous-comité chargé d'étudier la constitution de l'ACCCDP.

La Commission est également devenue membre de l'organisme Interprovincial Association on Native Employment Inc. (IANE).

En 2004, les présidents de plusieurs organes administratifs du Manitoba ayant des responsabilités quasi-judiciaires, dont la Commission des droits de la personne du Manitoba, ont établi un conseil des présidents chargé de discuter des besoins et des questions d'intérêt commun. L'éducation en fait partie et ce conseil compte donner plusieurs séances de formation aux membres du Conseil des commissaires en 2005.

La Commission continue d'appuyer le musée canadien des droits de la personne proposé et Dianna Scarth et moi-même avons participé à une consultation communautaire où nous avons pu exprimer nos attentes à l'égard de ce projet.

En ce 35^e anniversaire de l'adoption de la législation sur les droits de la personne au Manitoba, nous devons réfléchir à la meilleure façon de protéger les droits de la personne en cette période marquée par la terreur, en abordant les questions du racisme et du profilage racial, et en déterminant si le « discours haineux » devrait être interdit en vertu du Code. Au cours de ces discussions, nous espérons recevoir l'apport de la collectivité que nous desservons, dans le cadre de nouvelles consultations publiques.

Janet Baldwin

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

La collecte de données pour le rapport annuel fournit l'occasion de souligner les réalisations de la Commission au cours de la dernière année et de saisir les tendances et les orientations qui nous aideront à planifier l'avenir.

L'une des tendances les plus significatives observées en 2004 est l'augmentation du volume de plaintes reçues chaque année au cours de la dernière décennie. En 1994, 150 plaintes officielles ont été déposées, alors qu'en 2004 il y en a eu 260, auxquelles s'ajoutent les 122 plaintes réglées à l'amiable, ce qui fait un total de 382. Sans être certains des raisons expliquant cette hausse de plus de 250 %, nous croyons que les initiatives de rapprochement récentes de la Commission y ont contribué en sensibilisant davantage les gens à son endroit et envers la protection des droits de la personne.

Une autre tendance importante est la montée en flèche du nombre de plaintes pour discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale, qui représentaient 42,5 % du nombre total de plaintes examinées au cours de l'année, du jamais vu. En 1994, elles ne représentaient que 19 % des plaintes. Mais ces statistiques ne disent pas tout, car les questions soulevées par ce type de plaintes sont de plus en plus complexes. En réponse à cette tendance, la Commission a créé des séminaires à l'intention des employeurs, qui mettent l'accent sur leurs obligations et leurs droits en traitant les demandes visant à répondre de façon raisonnable aux employés atteints d'une incapacité.

Le taux élevé de règlement des plaintes est une grande réalisation de la Commission. Parmi les 407 plaintes examinées en 2004, 61 % ont été réglées. La médiation et la conciliation demeurent des moyens précieux de répondre aux plaintes relatives aux droits de la personne, surtout lorsqu'elles sont proposées aux parties avec flexibilité, à toutes les étapes du traitement des plaintes. La médiation permet non seulement d'accroître l'efficacité opérationnelle, mais obtient aussi un taux de satisfaction plus élevé parmi les parties qui ont concocté leurs propres résolutions avec l'aide des médiateurs de la Commission. Un peu moins de 42 % des affaires réglées au cours de l'année l'ont été à l'étape préalable à la plainte ou à l'enquête, en moins de 3 mois en moyenne. Cela permet à la Commission de rediriger une partie de ses ressources pour des enquêtes plus complexes, d'ordre systémique le plus souvent. Il est important que les commissions des droits de la personne ne perdent pas de vue l'intention réparatrice de la législation sur les droits de la personne. À cet égard, il est encourageant de constater que 29 % des règlements préalables à la plainte prévoyaient l'élaboration de politiques et que 24 % prévoyaient une formation sur les droits de la personne.

La Commission a mis beaucoup l'accent sur les activités proactives, notamment dans le secteur de l'éducation publique. Les séminaires qui fournissent des renseignements sur les droits de la personne pratiques et à jour à l'intention des employeurs ont pris

Nul ne doit hésiter
un seul instant à
commencer à changer
le monde.

Anne Frank

de l'expansion, en reconnaissance du fait que plus de 70 % des plaintes reçues chaque année ont trait à l'emploi. On a créé un nouveau poste d'agent de vulgarisation et de liaison en ayant comme objectif de rendre la Commission plus accessible et plus sensible à la communauté multiculturelle, aux nouveaux immigrants en particulier.

Les conférences à l'intention des jeunes du secondaire comptent parmi les initiatives en matière d'éducation les plus populaires et efficaces de la Commission. Une conférence des jeunes et un séminaire à l'intention des employeurs se sont tenus pour la première fois au nord du Manitoba. Trois conférences des jeunes devraient avoir lieu l'an prochain, ce qui aura pour effet de tripler leur nombre depuis leur création en 2001. La Commission continue aussi de publier des articles spéciaux sur son site Web afin de sensibiliser davantage les jeunes aux questions relatives aux droits de la personne.

La Commission continue aussi de tirer avantage de ses partenariats avec d'autres organismes communautaires comme la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés et l'Association d'éducation juridique communautaire (Manitoba), avec qui elle a collaboré notamment à la remise du Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne et à l'organisation de la Journée internationale de la femme et de la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale.

Pendant une journée entière, les commissaires et le personnel ont tenu une séance de planification stratégique. Les buts qu'ils ont fixés pour les années qui viennent sont les suivants : continuer d'examiner la politique et la législation afin de s'assurer du respect des principes relatifs aux droits de la personne en évolution; élaborer des lignes directrices à l'intention des employeurs et des fournisseurs de services conformes aux meilleures pratiques et aux politiques modèles; songer à faire un nouveau « tri » touchant l'évaluation des plaintes; offrir des possibilités d'éducation et de formation continues à l'intention du Conseil et du personnel afin d'assurer le niveau de services le plus efficace qui soit à la population; et élaborer des nouvelles stratégies de vulgarisation à l'intention des collectivités mal desservies.

Plusieurs membres du personnel ont quitté la Commission au cours de l'année. Sharon Wickman et Derek Legge ont pris leur retraite à la fin de l'année, et Cheryl Smith a démissionné en décembre afin d'occuper un autre poste au sein du gouvernement. Nous leur souhaitons la meilleure des chances. Par ailleurs, nous avons été très heureux d'accueillir en octobre Sarah Lugtig, notre première conseillère juridique maison, de même que Claire Newlands, qui s'est jointe à notre personnel administratif pour une période déterminée.

Dianna Scarth

RAPPORTS DES COMITÉS

Comité exécutif

Janet Baldwin (présidente)
Jerry Woods (vice-président)
Ajit Deol (commissaire)
Robin Dwarka (commissaire)
Elliot Leven (commissaire)
Yvonne Peters (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
Aaron Berg (conseiller juridique)
Debra Beauchamp (analyste,
politique et programmes)
Sara Lugtig (conseillère juridique)

Comité chargé des communications et des questions diverses

Jerry Woods (vice-président)
Janet Baldwin (présidente)
Robin Dwarka (commissaire)
Roberta Frederickson (commissaire)
Dr. M.V. Naïdu (commissaire)
Fausto Yadao (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
George Sarides (directeur adjoint)
Patricia Knipe (directrice des
communications)
Beatrice Watson (agente de
vulgarisation et de liaison)
Debra Beauchamp (analyste,
politique et programmes)

Comité de l'examen des lois et de la politique

Yvonne Peters (commissaire)
Janet Baldwin (présidente)
Jerry Woods (vice-président)
Elliot Leven (commissaire)
Sheena Rae Reed (commissaire)
Dianna Scarth (directrice générale)
Aaron Berg (conseiller juridique)
Sarah Lugtig (conseillère juridique)
Debra Beauchamp (analyste,
politique et programmes)

Le Comité exécutif, sous la présidence de Janet Baldwin, étudie les demandes de réexamen des plaintes en plus de recenser les questions émergentes. Il poursuit l'échange de correspondance avec Santé Manitoba au sujet de l'étendue de la protection accordée au réassignement sexuel chirurgical, et a entamé des discussions avec le même ministère au sujet de l'accès aux inhibiteurs de la cholinestérase (comme Aricept) par les résidents de foyers de soins personnels.

Le Comité chargé des communications et des questions diverses chapeaute les programmes d'éducation de la Commission, y compris les séminaires d'emploi. La 1^{re} conférence annuelle de sensibilisation des jeunes du Nord aux droits de la personne a eu lieu à Thompson, ainsi que la 4^e conférence annuelle de sensibilisation des jeunes de Winnipeg aux droits de la personne. L'on espère que la Commission pourra offrir cette conférence populaire à Brandon à 2005. Le Comité a également passé en revue les lignes directrices sur l'adaptation raisonnable au sens du Code des droits de la personne (Manitoba) pour les employeurs, syndicats, propriétaires d'immeubles, prestataires de services, et les personnes ou groupes ayant des besoins spéciaux.

Le Comité de l'examen des lois et de la politique continue d'élaborer et de réclamer l'adoption des modifications qu'elle propose au Code des droits de la personne. La Commission a tenu une consultation publique avec des représentants d'organismes de lutte contre la pauvreté, qui étaient fortement en faveur de l'ajout de la « condition sociale » comme motif protégé en vertu du Code. Les membres du Comité ont rencontré le ministre de la Justice et continueront de travailler étroitement avec lui en 2005 pour que soit adopté un ensemble de modifications au Code en 2005. Le Comité a également collaboré à l'élaboration de politiques, y compris de la politique de la Commission relative au dépistage des drogues et de l'alcool.

TRAITEMENT DES PLAINTES – VUE D'ENSEMBLE

Le seul moyen de faire
parler les gens avec qui
vous êtes d'accord, est
de soutenir les droits
des personnes avec qui
vous n'êtes pas
d'accord.

Eleanor Holmes Norton

Processus de règlement préalable à la plainte – Ce processus volontaire non préjudiciable donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de tenter de régler un litige entre le plaignant et l'intimé avant le dépôt d'une plainte officielle de discrimination en vertu du Code. En 2004, 122 litiges ont été réglés à cette étape.

Médiation – La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler une plainte à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant une enquête. En 2004, les 3 médiateurs de la Commission se sont vus confier 240 plaintes à l'étape préalable à l'enquête et à l'étape de l'enquête. De ce nombre, 65 plaintes ont été réglées avec succès (47 à l'étape préalable à l'enquête et 17 à l'étape de l'enquête).

Enquête – Chaque plainte qui n'est pas réglée au cours du processus de médiation est confiée à l'équipe chargée des enquêtes qui recueille, examine et analyse la preuve. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation au Conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du Code. En 2004, l'équipe chargée des enquêtes a fait enquête sur 200 plaintes officielles et a rédigé des rapports d'enquête pour 136 d'entre elles. Outre les rapports d'enquête, l'équipe a rédigé 54 rapports concernant des plaintes retirées ou abandonnées. Dans l'ensemble, le nombre de dossiers que l'équipe chargée des enquêtes a fermé est presque le même que le nombre de dossiers qu'on lui a confié en 2004.

Médiation ordonnée par le Conseil – Conformément au par. 29(2) du Code, le Conseil des commissaires peut ordonner une médiation entre les parties lorsque la preuve recueillie au cours de l'enquête est suffisante pour justifier la contravention qui aurait été commise au Code. En 2004, 40 dossiers ont fait l'objet d'une médiation ordonnée par le Conseil. La même année, 13 dossiers ont été réglés volontairement à cette étape et dans 6 autres cas, le Conseil a établi que l'offre faite par l'intimé pendant le processus de médiation était raisonnable et a fermé le dossier.

Arbitrage – Conformément au par. 29(3) du Code, le Conseil des commissaires peut confier les plaintes à l'arbitrage, en procédant directement ou si la médiation ordonnée par le Conseil a échoué. En 2004, 8 dossiers ont été confiés à l'arbitrage et une audience d'arbitrage a été entendue. De plus, 43 dossiers individuels portant sur la même question d'ordre systémique, qu'on avait soumise à l'arbitrage avant 2004, ont été réglés par le conseiller juridique avant que l'audience ne soit entendue en 2004.

RÈGLEMENTS

Voici quelques exemples de cas réglés par la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Changements de politique

Logement – Source de revenu

Une femme bénéficiaire de l'assistance sociale s'est plainte à la Commission du fait qu'on l'avait informée que pour louer un appartement en particulier, elle devait avoir un cosignataire. Le gérant de l'unité de logement lui avait dit que c'était la politique en vigueur. Le Code interdit pourtant la discrimination fondée sur la source de revenu. Les lignes directrices sur le logement stipulent « [qu'une] politique qui exigerait que tous les bénéficiaires de l'assistance sociale aient un cosignataire serait contraire à la Loi ». Cette information a été transmise au gérant qui a accepté de changer la politique.

Services publics - Âge

Un médecin, qui disait avoir déjà un grand nombre de patients âgés, avait dit à un client éventuel de 62 ans qu'il n'acceptait plus de patients de 50 ans et plus. La Commission a communiqué avec le cabinet du médecin pour dire que cette politique risquait d'enfreindre le Code et de constituer une discrimination fondée sur l'âge. La politique à l'encontre des personnes de 50 ans et plus a été révoquée.

Compétence du Code

Logement – Incapacité physique

Le plaignant souffrait d'emphysème, ce qui nécessite l'utilisation en permanence d'une bonbonne à oxygène et d'une marchette. Il a donc demandé à la corporation de condominiums de s'adapter à son handicap en installant un dispositif d'ouverture automatique des portes communes. Il voulait aussi que l'on refasse le trottoir pour qu'il ait plus facilement accès à l'immeuble. La corporation en cause croyait que le Code n'avait pas compétence sur cette question, du fait qu'elle relevait de la Loi sur les condominiums et ses règlements. Elle était d'avis que le plaignant devait assumer la responsabilité de tout changement concernant l'accès à l'immeuble. Les tentatives de médiation n'ayant pas réussi à régler la situation, le procureur du Manitoba a dû désigner un arbitre. Les parties sont toutefois parvenues à une entente avant que la cause ne soit entendue. La corporation de condominiums a réglé le problème de la rampe de trottoir et a accepté d'installer un dispositif d'ouverture automatique de la porte principale et des portes intérieures.

Traitement différent

Services publics - Ascendance

Un père a déposé une plainte auprès de la Commission après que son fils eut été accusé d'avoir volé la chemise qu'il portait dans un magasin. Le gérant du magasin était tellement convaincu que la chemise avait été volée qu'il a demandé au garçon de l'enlever, puis l'a

On n'obtient pas de droits en se taisant. Les droits ne sont pas transmis de haut en bas, mais obtenus sous la force de la pression provenant du bas.

Roger Baldwin

renvoyé chez lui sans chemise. Le plaignant croyait que si son fils n'avait pas été Autochtone, le gérant n'aurait pas présumé qu'il était un voleur et n'aurait pas agi de la sorte. La plainte a fait l'objet d'une médiation puis a été réglée. Le règlement comprenait une compensation de 2 500 \$ en dommages généraux et un remboursement des frais de consultation du fils d'un montant maximal de 750 \$. Le gérant a participé au séminaire destiné aux employeurs de la Commission et une lettre de réprimande a été ajoutée à son dossier.

Plaintes relatives à l'emploi

Demande de renseignements avant l'embauche

Après avoir rempli un formulaire de demande d'emploi, la plaignante a communiqué avec la Commission pour exprimer ses doutes à l'égard de certaines questions. Le formulaire demandait des renseignements concernant la date et le lieu de naissance des candidats, ainsi que leur nationalité. La plaignante a accepté que le traitement du dossier se fasse de manière informelle. On a communiqué avec l'entreprise, qui a reconnu que les formulaires dataient et accepté d'insérer immédiatement les questions concernant l'âge, le lieu de naissance et la nationalité.

Logement – Incapacité physique

La plaignante était une employée à temps partiel atteinte d'une incapacité appelée fibromyalgie, un trouble musculo-squelettique généralisé qui cause de la douleur et de la fatigue dans les muscles, les ligaments et les tendons. Comme employée à temps partiel, elle n'avait pas droit aux prestations pour invalidité de longue durée, mais son nom était inclus dans la liste des employés de l'entreprise. Quand cette dernière a offert aux employés une indemnité pour départ volontaire, la plaignante a été les devant les nécessaires, mais on lui a dit qu'elle n'était pas admissible parce qu'elle n'avait pas travaillé au cours des 52 semaines précédentes. Elle croyait que son employeur lui réservait un traitement différent et qu'il refusait de lui accorder une indemnité pour départ volontaire, parce qu'elle était absente du travail en raison d'une incapacité physique. Avant qu'une plainte officielle ne soit déposée, les parties ont accepté de participer au processus de règlement avant le dépôt d'une plainte. Un médiateur de la Commission a fait parvenir au répondant un jugement récent de la Cour d'appel de l'Alberta. On y précisait qu'en offrant une indemnité pour départ volontaire seulement aux employés expérimentés qui avaient travaillé au cours des 52 semaines précédentes, l'employeur agissait de façon discriminatoire envers les employés qui avaient le taux de rémunération minimal requis pour avoir droit à l'indemnité étant donné leur expérience, mais qui n'avaient pu travailler au cours de l'année précédente en raison d'une incapacité. L'employeur et le syndicat qui avaient conclu l'accord de règlement ont été tenus responsables de discrimination, parce qu'ils ne s'étaient pas adaptés à la situation des employés ayant une incapacité au point de leur causer un préjudice indu. Le répondant a donc versé 4 500 \$ en dommages généraux à la plaignante.

Réparations systémiques

Changements en faveur des personnes souffrant d'une incapacité

Le registraire des véhicules automobiles avait révoqué le permis de conduire du plaignant, qui avait perdu une partie de sa vision périphérique après une hémorragie

cérébrale et une intervention chirurgicale. Il avait obtenu par la suite un permis de classe 5 avec restrictions l'obligeant à conduire à l'intérieur d'un rayon de 30 kilomètres de son domicile. Il en avait appelé de cette décision à plusieurs reprises, mais sans succès. Il a ensuite déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Le registraire et le Comité de révision médicale ont expliqué qu'au départ, la restriction imposée sur le permis du plaignant reposait sur une norme, qui exige des conducteurs qu'ils aient une vision périphérique d'au moins 120 degrés.

La Commission soutenait que l'application stricte de cette norme allait à l'encontre des décisions récentes de la Cour suprême du Canada concernant les droits de la personne, à l'effet que les normes de ce genre doivent être les plus inclusives possible, afin de ne pas établir de discrimination à l'égard des personnes ayant une incapacité. La Commission était d'avis que les décisions rendues devaient reposer sur des tests plus complets, dont des évaluations effectuées par des thérapeutes et des médecins du travail, qui évaluent la capacité fonctionnelle d'une personne à conduire en toute sécurité.

La médiation a donné des résultats et dorénavant, toutes les personnes ayant certaines limitations fonctionnelles ont droit à des évaluations fonctionnelles détaillées visant à établir si elles peuvent posséder un permis de conduire ou non.

Indemnités de congé de maternité remises en cause

En 2004, on est parvenu au règlement de plaintes déposées par 47 femmes qui étaient toutes des employées à temps partiel dans le secteur de la santé.

Les plaignantes soutenaient que leurs conventions collectives respectives étaient discriminatoires envers elles en raison de leur sexe. Les seules indemnités versées, qui n'étaient pas calculées au prorata pour les employées à temps partiel en vertu des conventions collectives, étaient les prestations complémentaires à l'intention des employées à temps plein en congé de maternité. Comme la grande majorité des employées à temps partiel dans le secteur de la santé sont des femmes, l'on considérait que cet aspect des conventions collectives avait une incidence différentielle sur les femmes, ce qui constituait une discrimination fondée sur le sexe.

Non seulement chaque plaignante a obtenu réparation, en fonction du montant qu'elle aurait reçu si elle avait reçu des indemnités calculées au prorata, mais les conventions collectives en cause ont été modifiées pendant les plus récentes négociations collectives. Ces règlements tiennent compte des principes de réparation qui sous-tendent la législation sur les droits de la personne, car elles ont permis d'apporter non seulement les réparations individuelles, mais aussi des changements systémiques. Dorénavant, les employées à temps partiel qui veulent obtenir les indemnités de congé de maternité prévues dans les conventions collectives des établissements où elles travaillent, qui faisaient l'objet des plaintes relatives aux droits de la personne, seront admissibles à des prestations complémentaires calculées au prorata.

POURSUITES

**Si vous ne voyez que
ce qui est, vous
n'arriverez jamais à ce
qui pourrait être.**

Auteur inconnu

Au cours de la seule audience en matière de droits de la personne de 2004, l'arbitre nommée par le procureur général du Manitoba a conclu que le propriétaire d'un restaurant avait fait preuve de discrimination à l'égard d'une employée après que cette dernière eut révélé qu'elle avait l'hépatite C. Dans sa sentence, l'arbitre Lori Spivak a indiqué que « les actions qui reposent sur des suppositions intuitives et un manque d'information à propos de la nature de l'hépatite C ne peuvent pas être justifiées. » [Traduction libre]

La plaignante a déclaré sous serment qu'on l'avait relevée de ses fonctions à la cuisine sans lui avoir offert un autre emploi après qu'elle eut révélé qu'elle avait l'hépatite C. Une infirmière de la santé publique s'est rendue au restaurant Little Chief's de Brandon pour expliquer la différence entre l'hépatite A, B et C et pour dire que l'hépatite C ne se transmet pas lors des contacts quotidiens, mais seulement lorsqu'il y a échange de sang et de liquide corporel contenant du sang.

Le propriétaire du restaurant se disait préoccupé du fait que la plaignante travaillerait avec des couteaux. L'infirmière de la santé publique a déclaré sous serment que lorsqu'une personne qui manipule des aliments se coupe, la bonne façon de procéder est d'enlever les aliments et de nettoyer la surface avec de l'eau de Javel.

Une incapacité peut être le résultat d'une limitation perçue fondée sur un préjugé ou des stéréotypes, même s'il n'y a pas de limitation comme telle. L'arbitre Spivak a conclu que le répondant était responsable de discrimination au travail envers la plaignante du fait qu'elle avait l'hépatite C.

La plaignante a reçu 2 000 \$ en dommages-intérêts pour atteinte à la dignité et vexations et le répondant a été sommé de ne plus faire de discrimination à l'endroit des personnes ayant une hépatite C.

SENSIBILISER DAVANTAGE

L'éducation publique et la promotion des droits de la personne continuent d'occuper une large part du travail de la Commission, sauf que les ressources limitées font en sorte qu'il est souvent plus difficile d'atteindre les buts escomptés. Dans le cadre de son mandat, il est inscrit dans le Code « qu'[il] est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent ».

La Commission trouve que des progrès importants ont été accomplis en 2004 au chapitre de la prévention de la discrimination et de la promotion de l'égalité. Le site Web, notamment son lien menant au site de MHRC TV, qui demeure un élément novateur de l'initiative de la Commission auprès des jeunes, attire non seulement les étudiants et les enseignants, mais aussi le public en général.

La Commission continue d'être un partenaire important de la Commission canadienne des droits de la personne, de l'Association d'éducation juridique communautaire (Manitoba) et de l'Association manitobaine des droits et libertés en vue de la remise du Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne.

La Commission et ses partenaires ont de nouveau organisé le déjeuner soulignant la Journée internationale des droits de la personne, au cours duquel le prix est remis. Le prix de 2004 soulignait les réalisations dans le domaine des droits à l'égalité qui ont contribué à l'élimination de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Les récipiendaires de la 5e édition de la remise du Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne sont Chris Vogel et Richard North.

Les efforts de la Commission visant à informer le public prennent la forme d'activités de vulgarisation, de séminaires de formation, d'exposés, de matériel imprimé, de communiqués de presse, de conférences et de tables rondes. Ces efforts sont déployés non seulement par le personnel embauché pour remplir cette partie du mandat, mais aussi par les enquêteurs, les médiateurs, les directeurs et les conseillers juridiques. Par exemple, le personnel affecté aux droits de la personne a présenté 86 exposés devant plus de 3 100 personnes. La volonté démontrée par ces particuliers envers l'éducation et la promotion auprès du public a pris la forme de nombreux projets qui connaissent du succès.

Conférences destinées aux jeunes

Fort du succès croissant des conférences destinées aux jeunes à Winnipeg, la Commission a décidé de tenir sa première conférence en dehors de cette ville. En mars, l'équipe responsable s'est rendue à Thompson, où étaient rassemblés des étudiants et des superviseurs provenant de dix localités du Nord différentes. Une bande vidéo remarquable, produite à l'école Oscar Blackburn de South Indian Lake, a gagné le premier concours de bande vidéo dans le Nord. Le visionnement de cette bande vidéo,

**Donnez à chaque être
humain tous les droits
que vous voulez avoir.**

Robert Ingersoll

ayant pour titre « Respect », fait maintenant partie des nombreux exposés présentés par la Commission. À l'instar des autres bandes vidéo gagnantes, il est également possible de visionner « Respect » sur le site Web de la Commission.

La quatrième conférence de sensibilisation des jeunes de Winnipeg aux droits de la personne a eu lieu le 10 décembre, Journée internationale des droits de la personne, au Asper Jewish Community Campus. Cette date et l'endroit choisi ont permis à la Commission de proposer aux étudiants des ateliers sur les droits de la personne ainsi que de l'information sur le Code des droits de la personne du Manitoba. Le musée de l'Holocauste se trouvant au campus a servi de lieu où l'on a présenté un exposé sur l'Holocauste. De plus, en partenariat avec le Réseau droits et démocratie, la Commission a invité un orateur à la conférence pour parler aux étudiants des droits des enfants, notamment du travail des enfants. La Commission a aussi proposé un nouvel atelier intitulé « Living Outside the Box » (la vie parallèle) avec trois invités, des jeunes adultes qui ont surmonté des obstacles dans leur domaine respectif. En 2004, le concours de bandes vidéo de Winnipeg a été remporté par le Garden Valley Collegiate de Winkler.

Programmes d'éducation

En offrant des séminaires et des ateliers de formation, la Commission continue de répondre aux employeurs et à leur besoin de comprendre les droits de la personne et leurs responsabilités en milieu de travail. En 2004, on a de nouveau offert le séminaire d'une journée complète destiné aux employeurs, qui examine de façon approfondie divers aspects touchant les droits de la personne dans le monde du travail. Deux ateliers d'une demi-journée, l'un sur le harcèlement au travail, l'autre sur les besoins spéciaux en milieu de travail, sont également offerts et demeurent populaires. Le séminaire destiné aux employeurs a été mis à l'essai à Brandon et sera offert dans cette ville en 2005, tout comme les séminaires sur le harcèlement et les besoins spéciaux en milieu de travail. De plus, un nouvel atelier, conçu pour aider les professionnels des ressources humaines à faire enquête sur les plaintes de harcèlement ou de discrimination au travail, est parvenu aux étapes finales de son élaboration et sera offert à Winnipeg au début de 2005.

Un séminaire destiné aux employeurs a été donné à Thompson, au moment où un nombre important de membres du personnel de la Commission étaient dans cette ville en vue de la première Conférence destinée aux jeunes du Nord. Le séminaire a attiré un nombre record de plus de 50 participants, qui représentaient le gouvernement, les entreprises et les organismes à but non lucratif, tout en fournissant une possibilité d'accès à l'enseignement alors que le poste d'agent des droits de la personne dans le Nord était vacant.

Vulgarisation

En 2004, on a décidé de redéfinir une description de travail existante de façon à créer un poste d'agent de vulgarisation et de liaison. Cette approche proactive a été adoptée afin de combler une lacune qui, d'après la Commission, existait entre elle et les

groupes minoritaires, notamment les nouveaux immigrants. Ce nouveau poste vise à sensibiliser davantage la communauté multiculturelle à la Commission des droits de la personne et au Code.

La Commission continue d'assurer la présence d'un agent des droits de la personne une fois par semaine au centre de service de Saint-Boniface, à Winnipeg, où il est responsable d'activités de vulgarisation et de services à l'accueil bilingues.

Table ronde sur la condition sociale

Des représentants d'organismes qui s'occupent des questions de pauvreté ont participé à une consultation publique organisée par la Commission des droits de la personne du Manitoba, qui portait sur la modification du Code des droits de la personne pour y inclure la condition sociale comme caractéristique protégée par le Code. On y a expliqué que la condition sociale se réfère aux circonstances entourant la situation sociale ou économique, et que même si la source de revenu et d'autres moyens assurent une certaine protection, celle-ci est limitée, qu'il arrive parfois que c'est la « condition sociale » générale d'une personne qui fait l'objet d'un traitement discriminatoire plutôt que certaines caractéristiques personnelles ou un groupe de caractéristiques personnelles.

Il s'agissait de la première table ronde organisée par la Commission. L'on a trouvé que la rétroaction et les observations obtenues lors de cette consultation publique ont été fort fructueuses pour la Commission, qui a d'ailleurs l'intention de tenir d'autres tables rondes.

CONSEIL DES COMMISSAIRES

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont une présidente et un vice-président.

Présidente

Janet Baldwin a un baccalauréat en droit de l'Université de Londres, et a fait des études de maîtrise à l'Université de Varsovie, en Pologne, et à l'Université de l'Illinois. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle a également été présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé la politique relative au harcèlement sexuel de l'Université.

Actuellement, Janet est membre de l'équipe de liaison avec la Croix-Rouge de Centraide. Elle est présidente sortante de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne et membre du conseil consultatif local du Global College de l'Université de Winnipeg. Janet est mariée et mère de deux enfants.

Vice-président

Jerry Woods est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Jerry a milité en faveur des causes syndicales et sociales tout au long de sa vie professionnelle, qui s'est amorcée lorsqu'il n'avait que 15 ans. Au cours des 25 années suivantes, il a travaillé à titre d'ouvrier à la papeterie Boise Cascade de Fort Frances, en Ontario. Il a dirigé la section locale du syndicat pendant vingt de ces années. En 1989, il est devenu représentant national à temps plein pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Jerry a pris sa retraite en 2002.

Commissaires

Roberta Frederickson vient de terminer un programme pour travailleurs de soutien en milieu familial sur le spectre d'anomalies causées par l'alcoolisme fœtal. Elle défend maintenant les intérêts des familles et enfants ainsi touchés tout en les éduquant. Roberta était déléguée syndicale des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, et travaille depuis longtemps à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle détient une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail et, depuis nombre d'années, elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect dans le milieu de travail à l'intention des membres des TCA. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Roberta a une fille aujourd'hui adulte.

Yvonne Peters a un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université de la Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur privé et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du comité d'orientation de l'Association nationale de la femme et du droit ainsi que du conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes, et présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

Pendant que je parlais,
j'ai eu une vision d'un
monde nouveau qui m'a
permis de voir ce qu'on
peut faire.

Nellie McLung

Fausto Yadao est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux et du télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles du Red River College. Fausto est vice-président du conseil d'administration et coordonnateur des collectes de fonds du Centre philippo-canadien du Manitoba. Ses services communautaires lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles et un petit-fils.

Robin Dwarka est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre fondatrice du Manitoba Pan Handlers, un orchestre de « steel drums » local. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement au sein des sous-comités responsables de la construction et des jeunes du Council of Caribbean Organizations of Manitoba. En juin 2004, Robin s'est jointe au conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est actuellement la trésorière.

Le professeur M.V. Naidu s'est joint, sur invitation, au département de sciences politiques de l'université du Rajasthan (Jaipur, en Inde), à titre de professeur invité pour huit mois. L'université de Delhi l'a aussi invité pour une période d'un an, à titre de professeur de sciences politique. Le professeur Naidu, qui continue d'enseigner les sciences politiques à l'Université de Brandon, a reçu de nombreux honneurs et prix, dont le Certificat du mérite civique du gouvernement canadien et une plaque de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix. Il est également rédacteur d'une revue internationale, *Peace Research*, et a une chronique régulière dans le *Brandon Sun*.

Sheena Rae Reed est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner dans sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 17 ans, Sheena est entraîneuse de gymnastique féminine et fait partie des Big Brothers/Big Sisters. Elle est également membre du conseil d'administration du Northern Women's Resource Centre de Flin Flon, présidente du conseil d'administration du Centre d'amitié de Flin Flon, et présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven est avocat de profession et ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juive et homosexuelle de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gais et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il a aussi siégé au conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du *Jewish Post*, M. Leven demeure actif dans la communauté juive et il est président et membre à vie du camp Massad, camp résidentiel d'immersion en hébreu.

Ajit Deol, O.M. Ajit a été une éducatrice, une activiste engagée et une chef de file avant-gardiste de la communauté multiculturelle pendant de nombreuses années. Son travail dans la collectivité lui a valu de nombreuses distinctions. Ajit a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. Elle est reconnue pour avoir fondé l'école Caroline McMorland pour les personnes handicapées mentales en Ontario. Elle a siégé aux conseils d'administration de nombreux organismes et est actuellement présidente du East Indian Support and Advocacy Group, membre du Manitoba Citizenship Council et membre du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

ORGANIRAMME 2004

COMITÉS PERMANENTS

- Comité exécutif
- Comité chargé des communications et des questions diverses
- Comité de l'examen des lois et de la politique

CONSEIL DES COMMISSAIRES

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Dianna Scarth

DIRECTEUR ADJOINT

George Sarides

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS

Patricia Knipe

AGENTE DE VULGARISATION ET DE LIAISON

Beatrice Watson

GÉRANTE DES ENQUÊTES ET DE LA MÉDIATION

Paula Hamilton

CONSEILLÈRE JURIDIQUE

Sarah Lugtig

ANALYSTE DE LA POLITIQUE ET DES PROGRAMMES

Debra Beauchamp

AGENTS DE RÉCEPTION

Lorraine Lambert
Derek Legge
Lora Wachtendorf
Sharon Wickman

SECRÉTAIRES ADMINISTRATIVES

Sheilagh Hooper
Suzanne Teles

AGENTS DES DROITS DE LA PERSONNE

Lorrie Birtles
Jean Boyes
Rowena Fisher
Nancy Flintoft
Simon Gillingham
Jackie Gruber
Tracy Lloyd
Victor Schwartzman
Cheryl Smith

(AGENTS RÉGIONAUX)

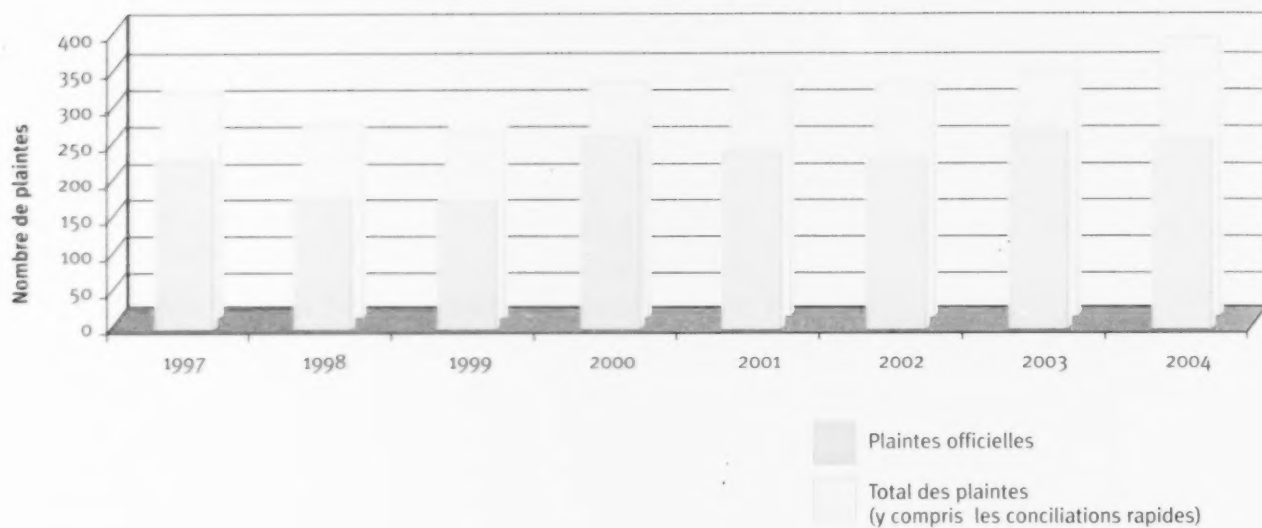
Pat Daniels
(Brandon)
Vacant (The Pas)

(AGENTS RÉGIONAUX)

Pam Roberts
(Brandon)
Vacant (The Pas)

STATISTIQUES

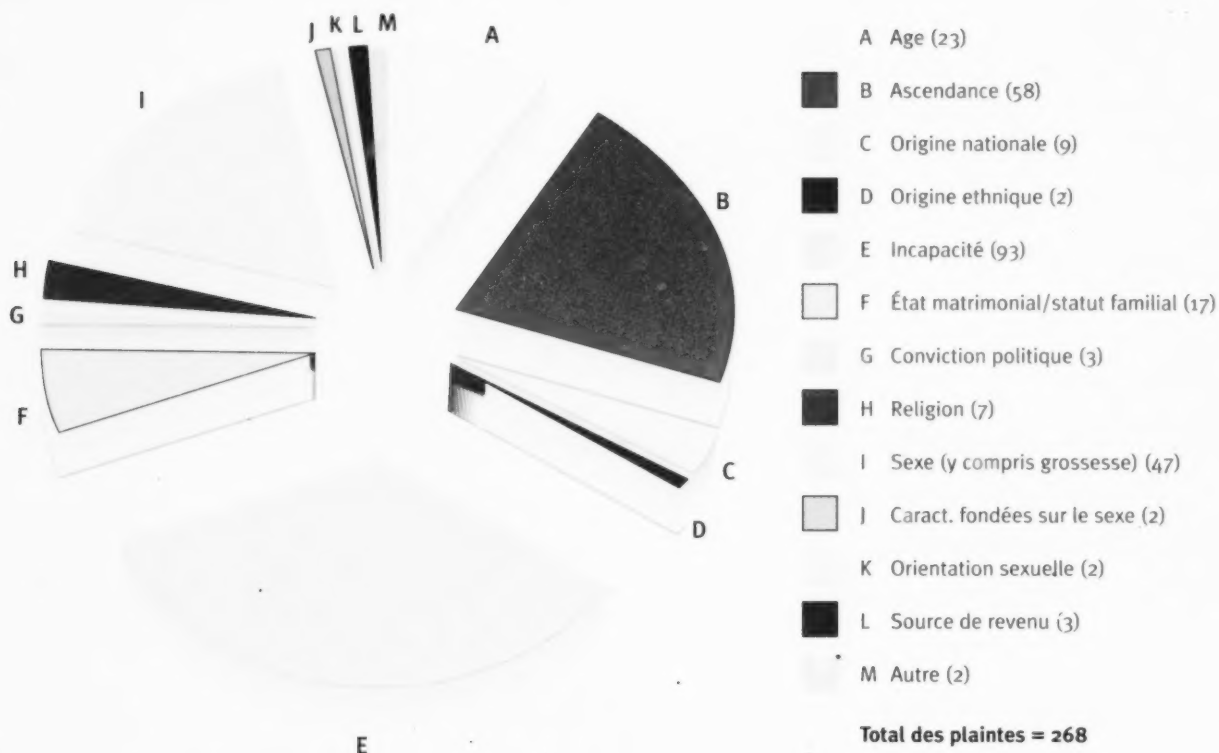
Plaintes déposées



Nombre des plaintes

Année	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les conciliations rapides)
1990	245	S.O
1991	265	S.O
1992	216	S.O
1993	149	S.O
1994	150	S.O
1995	169	S.O
1996	218	S.O
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	382

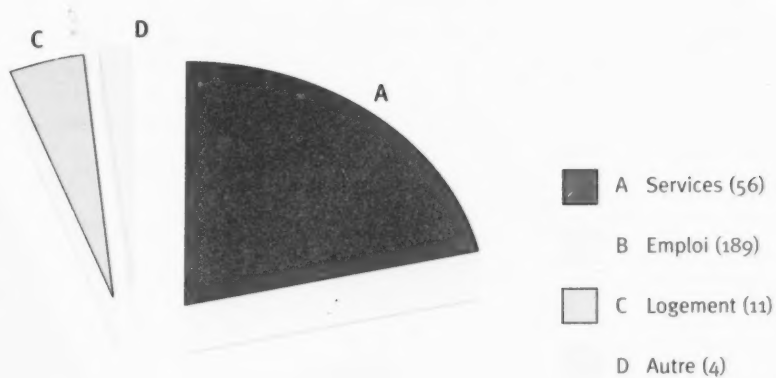
Plaintes officielles enregistrées en 2004 – par motif



Dossiers fermés en 2004, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Âge	10	7	5	6	1	3	1	0
Ascendance	19	13	12	22	0	0	1	0
Origine nationale	2	0	1	1	0	0	0	0
Origine ethnique	0	0	1	1	0	0	0	0
Incapacité	52	31	19	29	3	6	4	1
État matrimonial / statut familial	7	4	3	13	1	1	1	0
Conviction politique	0	0	1	1	0	0	0	0
Religion	5	1	1	2	0	1	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	25	10	11	23	1	3	3	43
Caractéristiques fondées sur le sexe	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	2	1	0	2	0	0	1	0
Source de revenu	2	0	0	0	0	0	0	0
Autre	4	0	0	3	0	0	0	0
TOTAUX	128	67	54	103	6	14	11	44
Total des plaintes par motifs en 2004								427

Plaintes officielles enregistrées en 2004 – par secteur d'activité

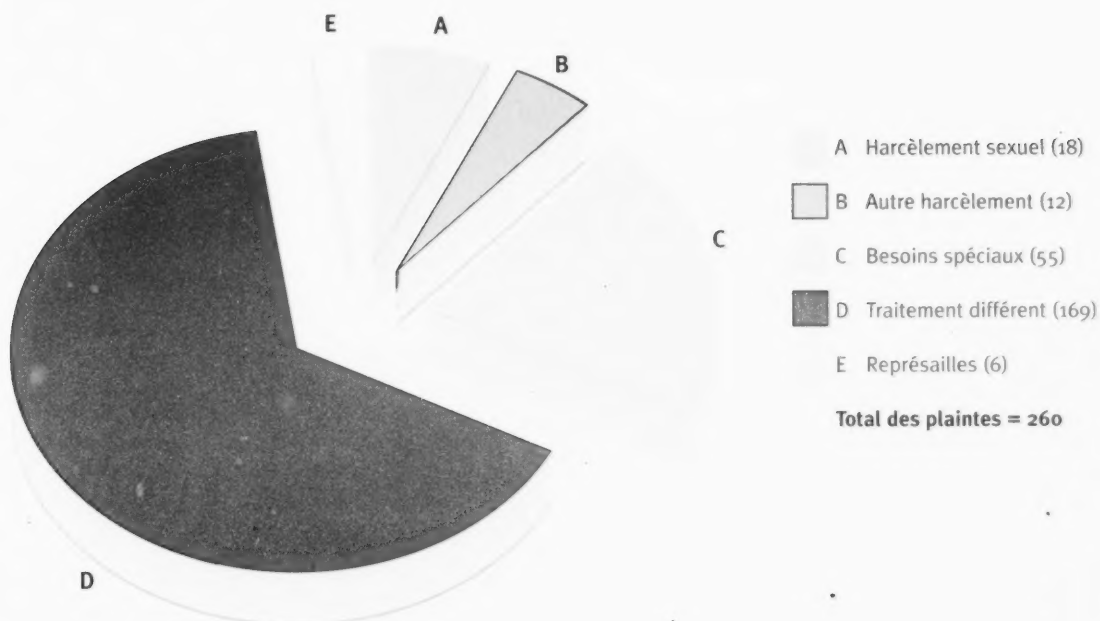


Total des plaintes = 260

Dossiers fermés en 2004 par domaines

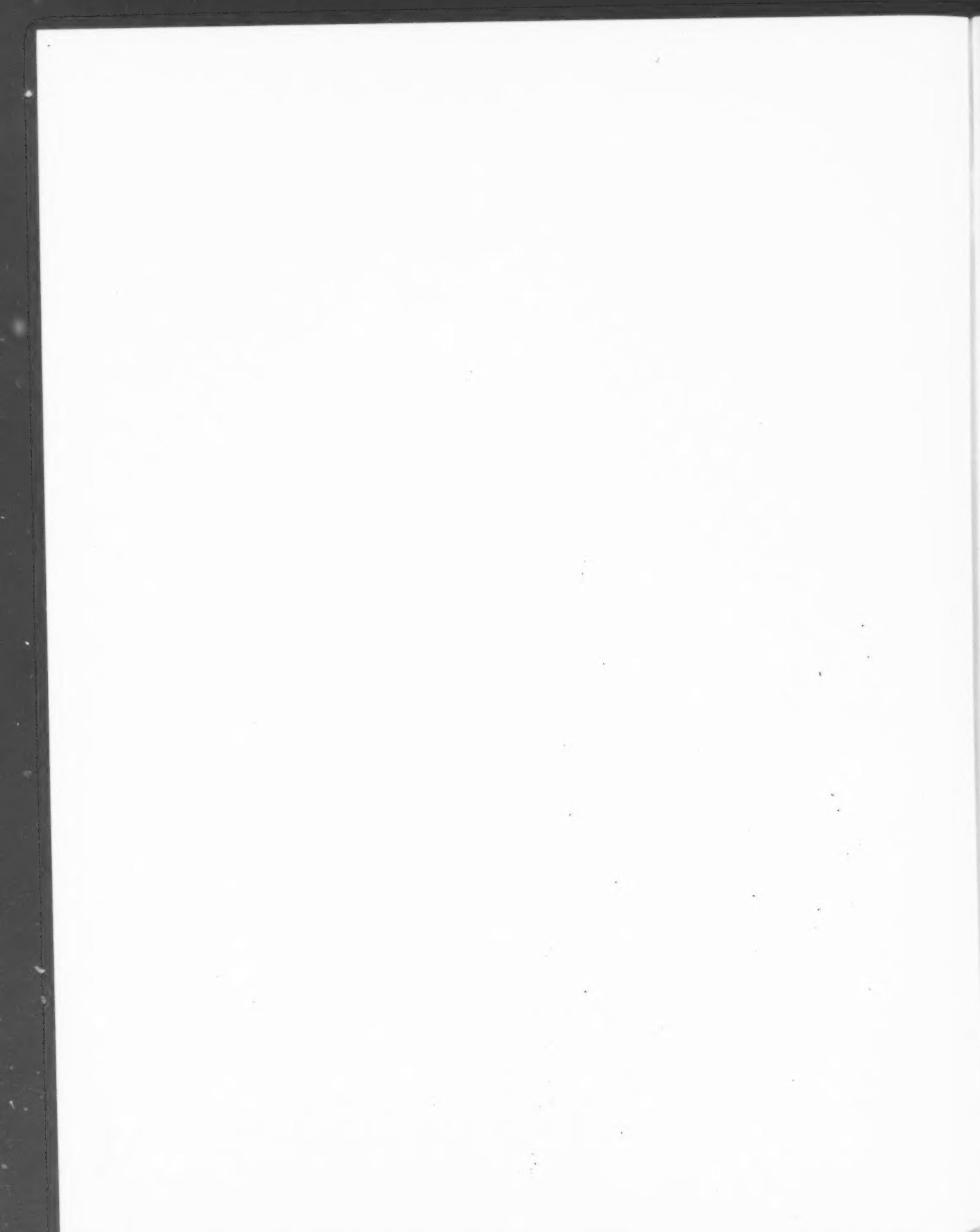
Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Services	25	9	10	13	1	3	3	0
Emploi	80	53	36	81	3	8	8	43
Contrats	0	0	0	1	0	0	0	0
Logement	17	1	4	3	2	2	0	1
Autre	0	2	0	1	0	0	0	0
TOTAUX	122	65	50	99	6	13	11	44
Total des plaintes par domaines en 2004								410

Plaintes officielles enregistrées en 2004 – par type d'allégation



Dossiers fermés en 2004, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nombre de plaintes
Harcèlement sexuel	28
Autre harcèlement	25
Besoins spéciaux	100
Traitement différent	254
Représailles	3
TOTAL	410



Français

